

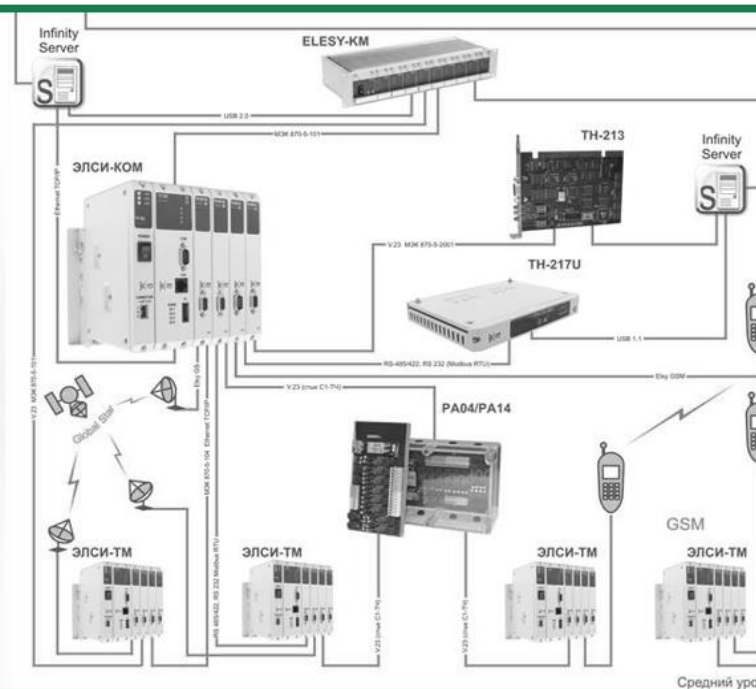
бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Омской области
«ОМСКИЙ АВТОТРАНСПОРТНЫЙ КОЛЛЕДЖ»



Иванова В.А.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА «ОПЫТ НАСТАВНИЧЕСТВА: ОТ СТУДЕНТА ДО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ»

В.А. Иванова,
преподаватель профессионального цикла
БПОУ ОО «Омский АТК»



г. Омск, 2024

АННОТАЦИЯ

Данная методическая разработка посвящена наставничеству в образовании, периоду вхождения молодого специалиста в профессию.

Система наставничества актуальна и востребована, так как проблемы профессиональной адаптации начинающего педагога изучены недостаточно, а новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования. В данной методической разработке рассматривается опыт наставничества по форме «педагог-педагог», взаимодействие наставника и наставляемого [1]. Также перечисляются этапы становления молодого педагога и результаты, которых может достичь молодой специалист под руководством наставника, ведь поддержка молодых специалистов, которые выбирают нелегкий труд педагога очень важна и необходима.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1. Нормативно-правовая база организации наставничества в образовательной организации.....	5
2. Принципы работы с молодым специалистом.....	5
3. Содержание и результаты работы.....	7
4. Заключение	17
Литература	18
Приложение 1.....	19
Приложение 2.....	21
Приложение 3.....	22
Приложение 4.....	24

ВВЕДЕНИЕ

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – Система) в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг.). Одним из ключевых направлений создания Системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования. Взаимодействие педагога-наставника и наставляемого педагога может иметь различные формы. Взаимодействие опытного педагога и молодого специалиста является наиболее распространенной и важной формой [2].

Целью наставничества в форме «опытный педагог-молодой специалист» в первую очередь является успешное закрепление молодого педагога в образовательном учреждении, повышение его потенциала и профессионального уровня.

Реализация программ наставничества позволяет:

- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта;
- ускорить процесс адаптации и профессионального становления педагога;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- вовлечь молодых специалистов в жизнь образовательной организации;
- способствовать повышению мотивации, уверенности в собственных силах [2].

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Наставляемые педагоги получают необходимые профессиональные компетенции, а также стимул и ресурс становления и развития внутри организации и профессии [2].

1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работа по наставничеству в образовательном учреждении БПОУ ОО «Омский АТК» строится на основе локальных актов:

1. Программа наставничества «Адаптация молодых специалистов к профессиональной деятельности в образовательной организации»;
2. Положения о педагогическом наставничестве в БПОУ ОО «Омский АТК», утвержденным приказом №38 от 22.02.23 г.
3. Приказ директора БПОУ «Омский АТК» «Об утверждении плана мероприятий по реализации системы наставничества и проведении года педагога и наставника» от 30.01.2023 № 18
4. Приказов директора БПОУ «Омский АТК» об организации наставничества и закреплении наставников №37 от 23.02.23.г. и № 312 от 09.11.23 г.

2. ПРИНЦИПЫ РАБОТЫ С МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТОМ

Наставничество – отношения, в которых опытный человек помогает менее опытному усвоить определенные компетенции. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития.

Очень важно поддерживать начинающих преподавателей. Ведь молодой преподаватель должен обладать многими умениями и навыками:

Во-первых, он должен не только овладеть в первую очередь профессиональными знаниями в области преподаваемых дисциплин, но и:

1. Уметь разрабатывать учебно-планирующую документацию обеспечивающую реализацию преподаваемых дисциплин и модулей.
2. Уметь мотивировать обучающихся на активную учебную деятельность, включая их в разнообразные виды работы в паре, группе и индивидуально.
3. Уметь использовать современную систему оценивания учебных достижений обучающихся, позволяющую обучающимся адекватно оценивать свои достижения и достижения сокурсников.
4. Уметь организовывать моделирующую деятельность обучающихся на занятиях и внеурочных занятиях;
5. Владеть проектным мышлением и быть готовым организовать проектную и исследовательскую деятельность обучающихся;
6. Уметь использовать современные технические средства обучения [3].
При организации работы с наставляемым наставник может взять на себя все или некоторые из следующих ролей:

1. Наставник – большой профессионал.
2. Наставник – положительный образец для подражания.

3. Наставник – советник (важный аспект роли наставничества состоит в умении выслушивать и предлагать помощь в решении любых проблем).

Поэтому между наставником и наставляемым выстраивается определенная модель психологического общения. Модель психологического общения зависит не только от уровня начальных профессиональных знаний молодого специалиста, но и от определенных личных качеств наставляемого, таких как целеустремленность, стрессоустойчивость, исполнительность.

Чаще всего проблема многих молодых педагогов заключается в том, что они хотят работать, но не обладают достаточными знаниями, умениями, а также навыками взаимодействия с коллегами.

Выделяют следующие ситуации готовности специалиста к работе:

1 ситуация «Не могу – не хочу». Сотрудник не обладает навыками, и более того не мотивирован. Для того, чтобы включить его в деятельность, необходимо сначала замотивировать его. Иначе, вы столкнетесь с непреодолимым барьером защиты.

2 ситуация «Не могу – хочу». Сотрудник мотивирован, поэтому открыт к получению новых знаний, он находится в состоянии обучения. Здесь важно поэтапно построить схему работы с сотрудником. Как и то, чему вы будете его обучать.

3 ситуация «Могу – хочу». Ситуация, в которой разумно развивать горизонтальную карьеру сотрудника. Он уже обладает необходимыми знаниями и умениями. Ему нужно поднимать «планку цели» и расширять зоны мастерства.

4 ситуация «Могу – не хочу». Человек находится в состоянии протеста, некоего саботажа. Необходимо выяснить, в чем причина демотивации. Возможно, необходимо наделить работу новым смыслом [4].

Таким образом, наставник должен в первую очередь определить способности своего подопечного, изучить его личностный потенциал, уровень знаний, готовности к профессиональной деятельности, его психологический «портрет», то есть профессиональная позиция наставника зависит от уровня обучаемого и ситуации, и модель психологического общения с наставляемым определяется индивидуально.

Мое наставничество началось еще, когда мой наставляемый был студентом. Я два года подряд готовила его к региональному чемпионату WSR по компетенции «Графический дизайн», к отборочным соревнованиям. Результат: II место, I место, участие в отборочных соревнованиях. Также наставляемый принимал активное участие в различных мероприятиях, в которых я была его научным руководителем: Международный конкурс статистических постеров, XLV НПК «Молодёжь третьего тысячелетия, XVI Всероссийский конкурс «Национальное достояние России» (см. Приложение 1, рис.1-5). Я была руководителем его дипломного проекта. Уже с того времени началось его профессиональное становление. Подготовка к чемпионату дала ему очень большой объем профессиональных знаний в

области графического дизайна и послужила толчком того, что после окончания колледжа, поступив в ОмГТУ на специальность «Прикладная информатика» он остался преподавать в колледже МДК08.02 – междисциплинарный курс «Графический дизайн и мультимедиа». Как сотрудник наставляемый уже обладал достаточными знаниями и умениями, его не нужно было мотивировать. Он находился в ситуации «**Могу – хочу**». Нужно было поднимать «планку цели» и расширять зоны мастерства. Поэтому при обучении своего наставляемого я использую следующие подходы к передачи своего опыта:

1. «Сделай сам, я подскажу».
2. «Сделай сам, расскажи, что сделал» [5].

Моя работа наставника заключается в оказании помощи по конструированию урока, помощи в разработке учебно-планирующей документации, в подготовке к выступлению молодого педагога на конференциях и других мероприятиях, написании статей. Я не контролирую, а определяю или даже советую, предлагаю конкретные задачи, оказывая консультативную помощь, методическую поддержку. Поощряю предложения наставляемого об инновационных изменениях в программе профессионального модуля и использованию программного обеспечения. Мое наставничество строится на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с молодым педагогом стало конструктивным и приносило желаемый эффект, я придерживаюсь следующих правил общения: не приказывать, не обязывать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не ставить диагноз. Так как тесное общение происходит системно, то между мной и подопечным устанавливаются дружеские, доверительные отношения, способствующие быстрому вхождению в профессию.

3. СОДЕРЖАНИЕ И РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

Свою работу я выстроила планомерно в два этапа:

I этап – период адаптации в коллективе, развитие профессиональных умений, накопление опыта работы со студентами и вовлечение молодого специалиста в различные внутриколледжные и внешние (муниципальные, региональные, Всероссийские) мероприятия.

II этап – накопление опыта работы с учебно-планирующей документацией, формирование своего стиля в организации учебных занятий, определение новых перспектив и достижение необходимых для прохождения аттестации на I квалификационную категорию.

Цель первого этапа: создание условий для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе педагогов и вхождения педагога в профессиональную деятельность.

Задачи:

1. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.

2. Обеспечить постепенное вовлечение во все сферы жизни образовательной организации.

3. Включить молодого педагога в самообразовательную и исследовательскую деятельность.

4. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого педагога.

5. Развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Был составлен индивидуальный план развития молодого специалиста на I этап (1 год работы молодого специалиста) – табл.1, который содержит разделы:

1. Анализ профессиональных трудностей.

2. Вхождение в должность.

3. Направления профессионального развития педагогического работника.

За период нашего с ним взаимодействия на первом этапе мы работали по всем направлениям этого плана.

На этом этапе я определила возможности молодого педагога, выявила его личностные качества, мотивацию на саморазвитие, оказала адресную помощь, способствовала формированию аналитических умений, выявила рост потенциальных возможностей педагога. Также для себя отметила недостатки в имеющихся умениях и навыках.

Я использовала различные формы и методы работы с молодым специалистом:

- проводила беседы, методические консультации;
- привлекала к участию в мероприятиях колледжа;
- инициировала прохождение курсов повышения квалификации, посещение семинаров и методических дней;

- организовывала взаимопосещение занятий с обсуждением недостатков, ошибок, методики проведения и используемых технологий.

- проводила вместе наставляемым конкурсы профессионального мастерства среди студентов;

- привлекала к участию в конференциях различного уровня и публикации своего, пусть пока небольшого опыта работы в СМИ.

Таблица 1 – Индивидуальный план развития молодого специалиста I этап (1 год работы молодого специалиста)

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей				
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	06.03 – 30.04.23	Выявление профессиональных дефицитов молодого специалиста (по авторской методике А.М. Санько и Н.Б. Стрекаловой) по четырем компетентностям: 1. Профессиональная компетентность 2. Методическая компетентность 3. Информационная компетентность 4. Коммуникативная компетентность	Выполнено
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	06.03 – 30.04.23	Определить зоны профессионального развития, сформировать план развития профессиональных компетенций. Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей	Выполнено
Раздел 2. Вхождение в должность				
2.1	Познакомиться с образовательной организацией, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития и др. документами, изучить инфраструктуру образовательной организации,		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы образовательной организации, изучена Программа развития и иные документы. Хорошая ориентация в здании образовательной организации	Выполнено
2.2	Изучить Кодекс этики и служебного поведения (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.),		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения	Выполнено

2.3	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс	Выполнено
2.4	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	10.03. – 01.10.23	Изучены и внедрены методы анализа деятельности Определить взаимосвязи компонентов педагогической деятельности, отношения между постановкой цели и задачами для достижения этой цели	Выполнено
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника				
3.1	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся	До конца 2022-23 учебного года	В ходе проведения учебных занятий изучить психологические и возрастные особенности обучающихся	Выполнено
3.2	Изучить эффективные подходы к планированию деятельности педагогического работника		Изучены виды, принципы планирования и нормативные документы, регламентирующие планирование работы преподавателя.	Выполнено
3.3	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагогического работника (составление методических рекомендаций урока; разработка мультимедийных материалов и т.д.)	06.03 – 04.10.23	Разработать (на основе опыта наставника) методические рекомендации к ряду практических работ и мультимедийные материалы.	Выполнено
3.4.	Освоить успешный опыт разработки учебно-планирующей документации	06.03 – 04.10.23	Ознакомиться с учебным планом и графиком учебного процесса. Разработать перечень вопросов к контрольным точкам по МДК08.02 для разработки тестов в системе Eduson с учетом перехода на Российское ПО. Актуализировать технологические карты по программам реализуемых дисциплин	Выполнено

3.5	Сформировать понимание эффективного поведения педагогического работника при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования	06.03 – 04.10.23	Усвоен алгоритм эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций и способов их профилактики	Выполнено
3.6	Подготовить публикацию	До конца 2022-23 учебного года	В рамках различных конференций на образовательных ресурсах опубликовать не менее двух статей.	<p>При методическом сопровождении наставника принял участие во Всероссийской НПК с международным участием «Реализация образовательных и профессиональных стандартов в современных условиях – online выступление с публикацией статьи. Сертификат</p> <p>Совместная подготовка с наставником и участие в общероссийской дистанционной педагогической конференции «Академия педагогики» и публикация статьи. Сертификат наставника №KF-2735 Сертификат наставляемого №KF-2736 СМИ: «Академия педагогики» http://pedakademy.ru, раздел «Конференции»</p> <p>Совместная подготовка с наставником и участие в X Международной конференции руководителей, преподавателей, мастеров производственного обучения и студентов СПО и публикация статьи в сборнике (на базе Омского строительного колледжа). Грамота наставнику, грамота наставляемому</p>
3.7	Подготовить обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.	До конца 2022-23 учебного года	Подготовить к участию в конференциях, чемпионатах, различных конкурсах не менее двух студентов	<p>Проведена подготовка студентов к участию в Чемпионате по компетенции «Графический дизайн».</p> <p>Принял участие в организации и проведении конкурса профессионального мастерства среди студентов на неделе специальности «Информационные системы и программирование»</p>

За первый год работы, наставляемый показал высокую результативность своей профессиональной деятельности:

Совместно с наставляемым разработан перечень вопросов к контрольным точкам по МДК08.02 для разработки тестов на образовательной платформе Eduson с учетом перехода на Российское и бесплатное ПО.

При моем методическом сопровождении (помощи в определении темы выступления, составление алгоритма подготовки материалов к выступлениям) и одновременно со мной принял участие:

В X международной конференции руководителей, преподавателей, мастеров производственного обучения и студентов СПО на базе Омского строительного колледжа с публикацией статьи.

Общероссийской дистанционной практической конференции «Интерактивные методы обучения как средство формирования ключевых компетенций, обучающихся» с публикацией статьи.

Занимался подготовкой студента к участию в региональном чемпионате «Профессионалы» по компетенции «Графический дизайн».

Совместно со мной разрабатывал сценарий и проводил конкурс профессионального мастерства по компетенции «Графический дизайн» в рамках недели специальности «Информационные системы и программирование», в котором приняло участие сорок семь обучающихся.

Принял участие во Всероссийской НПК с международным участием «Реализация образовательных и профессиональных стандартов в современных условиях – online выступление с публикацией статьи.

Прошел профессиональную переподготовку «Педагог профессионального образования» и курсы повышения квалификации.

Результаты I этапа (1 года работы молодого специалиста) представлены в Приложении 2 рис.6, 7а,7б,7в, и в Приложении 3 рис.8.

Цель второго этапа: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений и навыков работы с учебно-планирующей документацией.

Здесь необходимо понимать, что знает или не знает молодой педагог, умеет или не умеет делать. В процессе диалога с ним необходимо эффективно распределить ресурсы и выбрать соответствующие стратегии развития.

Задачи:

1. Стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства;

2. Сформировать умение планировать и разрабатывать учебно-планирующую и методическую документацию.

Был также составлен индивидуальный план развития молодого специалиста на II этап (2 год работы молодого специалиста) – табл.2, который содержит разделы:

1. Анализ профессиональных трудностей.

2. Направления профессионального развития педагогического работника.

На этом этапе осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, осуществляется корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

Немаловажную роль играет постоянная мотивация молодого педагога к инновационным методическим находкам, поиску оптимальных педагогических технологий, подчеркивающих становление профессионального стиля. На втором этапе молодой педагог уже достигает определенных успехов, видит результат своей работы. В этом учебном году мой наставляемый стал ведущим преподавателем в части групп по МДК08.02 «Графический дизайн и мультимедиа», и я использую следующие формы и методы работы:

- провожу консультации по работе с учебно-планирующей документацией преподавателя (разработке рабочей программы, контрольно-оценочных средств, технологических карт);

- оказываю методическую помощь в проведение самоанализа занятий;

- оказала помощь в проведение открытого учебного занятия;

- привлекаю к участию в конференциях различного уровня и публикации педагогического опыта;

- оказываю методическую помощь в разработке методических рекомендаций к практическим работам для студентов;

- иницирую дальнейшее прохождение курсов повышения квалификации;

- оказываю методическую помощь в подготовке молодого педагога к аттестации на I квалификационную категорию (срок подачи документов – февраль 2024 года).

Таблица 2 – Индивидуальный план развития молодого специалиста II этап (2 год работы молодого специалиста)

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей				
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	10.11 – 30.11.23	Определить зоны профессионального развития, сформировать план развития профессиональных компетенций.	Выполнено
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития	10.11 – 30.11.23		
Раздел 2. Направления профессионального развития педагогического работника				
2.1	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагогического работника	10.11 – 15.01.24	Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагогического работника	Выполнено
2.2	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагогического работника (составление методических рекомендаций урока; разработка мультимедийных материалов и т.д.)	В течение года	Разработать методические рекомендации к практическим работам по «Графическому дизайну» по новой программе. Разработка тестовых заданий.	Выполнено
2.3.	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций	В течение года	Изучена практика разработки и внедрения образовательных инноваций. Принять участие в работе РИП-ИнКО «Синхронизация общего и профессионального образования с учетом потребностей регионального рынка труда»	Разработан инновационный продукт в соответствии с техническим заданием - программа внеурочной деятельности «Знакомство со специальностью 09.02.07 «Информационные системы и программирование» на основе методических рекомендаций по реализации профориентационного минимума
2.4	Освоить успешный опыт разработки учебно-планирующей документации	10.11 – 30.11.23	Разработать рабочие программы, технологические карты и контрольно-оценочные средства по реализуемым междисциплинарным курсам	Выполнено
2.5	Приобретение навыков обобщения и систематизации опыта работы	В течение года	Подготовить публикации, выступления по представлению опыта работы на мероприятиях различного уровня	При методическом сопровождении наставника принял участие Во Всероссийском конкурсе «Педагогическое мастерство» им. М.В. Ломоносова (Диплом I место).

				<p>Принял участие в конкурсе БПОУ «Омский АТК» по итогам реализации индивидуального плана развития наставляемого</p> <p>Сертификат – II место в рейтинге молодых специалистов БПОУ.</p> <p>Вместе с наставником выступил в роли спикера в заседании круглого стола «Наставничество – взаимный успех».</p> <p>Сертификат.</p>
3.5	Подготовить обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.	В течение года	Подготовленные педагогическим работником обучающиеся приняли участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.	<p>Реализует обучение школьников основам создания сайтов в проекте РИП-ИнКО, используя навыки совместной с наставником разработки заданий по графическому дизайну.</p> <p>Ведется подготовка студентов к участию в чемпионате «Профессиональ» и к участию в XV Международной олимпиаде в сфере ИТ «IT-планета 2024».</p>

Совместно с молодым специалистом была разработана новая программа по МДК08.02 «Графический дизайн и мультимедиа». При моем методическом сопровождении мой наставляемый разработал технологические карты по разделу 3 – «Трехмерная графика» МДК08.02 «Графический дизайн и мультимедиа». Ведется совместная разработка новых методических рекомендаций к практическим работам в связи с переходом на Российское программное обеспечение. Продолжается совместная разработка методических материалов по программам верстки печатной продукции и макетирования мобильных приложений.

Эффективным является присутствие наставляемого на открытом занятии наставника. Наставляемый видит, как претворяется в жизнь педагогическая технология (например, используемый мной метод проектов, высокоэффективный на технических специальностях) и технологическая карта занятия, как педагог-наставник организует рефлексию обучающихся.

При моем методическом сопровождении и одновременно со мной в 2023-2024 учебном году принял участие:

- Во Всероссийском конкурсе «Педагогическое мастерство» им. М.В. Ломоносова (I место).

В конкурсе молодых специалистов БПОУ «Омский АТК» по итогам реализации индивидуального плана развития (II место).

В работе круглого стола «Наставничество – взаимный успех» на базе Омского педагогического колледжа №1.

- В этом учебном году мой наставляемый самостоятельно, используя опыт подготовки и участия в чемпионатах WSR, занимается подготовкой студента к участию в чемпионате «Профессионалы» по компетенции «Графический дизайн». Подготовил студента к участию в отборочном этапе XV Международной олимпиаде «IT-планета». В конце сентября 2023 года повысил квалификацию и стал экспертом демонстрационного экзамена в рамках проекта «Профессионалитет» в г. Москве. В настоящий момент реализует обучение студентов в рамках проекта «Код будущего» по направлению графического дизайна. Также реализует обучение школьников основам создания сайтов в проекте РИП-ИнКО, используя навыки графического дизайна при разработке заданий. В настоящий момент оказываю методическую помощь в подготовке молодого педагога к аттестации на I квалификационную категорию (срок подачи документов – февраль 2024 года).

Результаты II этапа (2 года работы молодого специалиста) представлены в Приложении 4 рис.10-12 и в Приложении 3 рис.9.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого специалиста, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, выполнение функций наставника может помочь в развитии педагогической карьеры педагога, повышении его педагогической квалификации;
- в-пятых, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения [6].

Таким образом наставничество – мощный инструмент личностного и профессионального развития, как для наставляемого, так и для наставника – это и обогащение педагогическим опытом молодого педагога и повышение профессионального мастерства педагога-наставника. Во время роста и развития профессиональных качеств наставляемого растет и сам наставник, развиваются деловые качества повышается профессиональный уровень. Происходит в прямом смысле – взаимообучение.

ЛИТЕРАТУРА

1. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. №Р-145. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://docs.edu.gov.ru/document/b014f0f434e770efe527956bdb272a38/download/2649/> (дата обращения 16.01.2024).
2. Федеральный проект «Учитель будущего» в действии. Официальный сайт городского округа Архангельской области «Мирный». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.mirniy.ru/press/news/18837-federalnyy-proekt-uchitel-buduschego-v-deystvii.html> / (дата обращения 16.01.2024).
3. Официальный сайт ООО «ИНФОУРОК». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://infourok.ru/> (дата обращения 17.01.2024).
4. Блог тренера Надежды Бондаренко. 5 главных приемов наставничества [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnykh-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html> (дата обращения 18.01.2024).
5. Наставничество и менторинг в современных условиях. Российский учебник. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://director.rosuchebnik.ru/article/nastavnichestvo-i-mentoring-v-sovremennykh-usloviyakh-upravleniya-obrazovatelnoy-organizatsiey/> (дата обращения 18.01.2024).
6. ИНФОУРОК. Наставничество как форма самоанализа педагога-наставника. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://infourok.ru/nastavnichestvo-kak-forma-samoanaliza-pedagoga-nastavnika-6133292.html> ((дата обращения 19.01.2024).
7. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://beliro.ru/uploads/attachedfiles/3803/luchshie-praktiki-nastavnichestva.pdf> (дата обращения 20.01.2024).

Студенческие достижения будущего педагога



Рисунок 1 – Результаты чемпионатов WSR



Рисунок 2 – Участие в отборочном чемпионате WSR



Рисунок 3 – Участие в организации конкурса профессионального мастерства среди студентов



Рисунок 4 – Профессиональное становление будущего педагога



Рисунок 5 – Профессиональное становление будущего педагога

Результаты профессиональной деятельности молодого специалиста
I этап



Рисунок 6 – Организация конкурса профессионального мастерства среди студентов



Рисунок 7а – Участие в НПК и публикации



Рисунок 7б – Участие в НПК и публикации



Рисунок 7в – Участие в НПК и публикации

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Повышение квалификации молодого специалиста



Рисунок 8 – Диплом о профессиональной переподготовке



Рисунок 9 – Удостоверения о повышении квалификации

Результаты профессиональной деятельности молодого специалиста
II этап



Рисунок 10 – Участие в профессиональных конкурсах



Рисунок 11 – Участие в работе круглого стола «Наставничество – взаимный успех»



Рисунок 12 – Курсы «Профессионалитет» в г. Москве и обучение школьников в рамках проекта «Код будущего»